

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh Manajemen Pengetahuan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja pada Biro SDM Kemendikbud”. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Deskripsi Manajemen Pengetahuan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja pada Biro SDM Kemendikbud

- a. Rendahnya penerapan manajemen pengetahuan yang terjadi pada Biro SDM Kemendikbud, pegawai merasa organisasi kurang secara teratur berbagi pengalaman dengan pakar eksternal, mitra, dan *stakeholder* lainnya. Lalu masih kurang menambah materi tentang organisasional dengan mengumpulkan berbagai data manajemen dan teknik dalam bekerja, yang membuat efisiensi dalam tidak meningkat. Selanjutnya, pegawai merasakan organisasi belum optimal dalam mengadaptasi teknologi, untuk menyimpan berbagai pengetahuan, seperti pengalaman dan kinerja terbaik, dan hal lainnya yang menyebabkan pegawai cukup kesulitan mendapatkan akses untuk mendapatkan pengetahuan baru. Dan pegawai merasa organisasi masih belum sering membentuk tim khusus untuk bisa menangani masalah yang kompleks berada pada Biro SDM Kemendikbud.

- b. Pemberdayaan yang cukup rendah yang terjadi pada Biro SDM Kemendikbud, karena pegawai masih kurang memiliki otonomi yang signifikan dalam menentukan pekerjaannya. Dan pegawai merasa kurang memiliki peluang untuk bisa independen dan kebebasan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selanjutnya, pegawai merasakan kurang memiliki pengaruh signifikan terhadap apa saja yang terjadi di dalam Biro SDM Kemendikbud.
- c. Manajemen Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada Biro SDM Kemendikbud. Artinya semakin tinggi tingkat manajemen pengetahuan pegawai semakin tinggi tingkat Kinerja.
- d. Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kinerja pada Biro SDM Kemendikbud. Artinya semakin tinggi Pemberdayaan pegawai semakin tinggi tingkat Kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

5.2.1 Saran-Saran Untuk Biro SDM Kemendikbud

Berdasarkan uraian tentang kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja dalam Biro SDM Kemendikbud harus mengupayakan penerapan manajemen pengetahuan dan optimalisasi

pemberdayaan pegawai. Dalam melaksanakan tugas, pegawai bisa diberikan panduan kerja yg mendetail dan dapat memberikan laporan terkait penyelesaian setiap tugas yang terorganisir dengan baik. Pegawai dapat memberikan penilaian dan saran untuk menentukan kebutuhan pemberdayaan yang diperlukan berdasarkan pengalaman dalam menyelesaikan tugas.

2. Manajemen Pengetahuan

Dalam meningkatkan penerapan manajemen pengetahuan di Biro SDM Kemendikbud, Membentuk rutinitas *sharing-session* yang mendorong percakapan kreatif di ruang lingkup kecil hingga besar dengan pakar eksternal, mitra atau bisa dilakukan oleh pegawai lainnya yang berpengalaman dalam suatu bidang. Membuat basis data terkait data manajemen atau teknik dalam bekerja secara terperinci yang mudah diaplikasikan secara langsung oleh pegawai. Mengoptimalkan penggunaan teknologi yang berkaitan dengan dokumentasi dan penyimpanan untuk mengorganisir berkas-berkas ataupun dokumen yang bisa menjadi sumber pengetahuan untuk pegawai yang berasal dari pengalaman, seminar, diskusi, atau lokakarya. Membentuk *task force team* untuk berbagai macam situasi pekerjaan. Pegawai bisa didelegasikan oleh setiap kepala sub-bagian dengan sistem rotasi, dan disesuaikan dengan kompetensi pegawai tanpa memandang status atau jabatan pegawai yang bersangkutan.

3. Pemberdayaan

Tidak hanya manajemen pengetahuan, pemberdayaan pegawai dalam Biro SDM Kemendikbud juga perlu ditingkatkan untuk memaksimalkan produktivitas pegawai. Memberikan wewenang kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai tidak harus terpaku dengan proses kerja yang sudah ada atau pegawai bisa menerapkan proses kerja baru, yang tetap mengedepankan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Menyusun kurikulum terkait kegiatan pemberdayaan pegawai yang bersifat kontinuitas dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Meningkatkan keterlibatan peran pegawai dalam berbagai situasi. Membuat survei pendapat atau evaluasi secara rutin yang diisi seluruh pegawai sebelum memulai rapat, untuk dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan.